

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PADA BANK
PERKREDITANRAKYAT (BPR) SARIMADU PUSAT
BANGKINANG
KABUPATEN KAMPAR PROPINSI RIAU
MENURUT EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagai Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana EkonomiSyari'ah (SE. Sy)



Oleh:

WINDA FRANSISKA
10825003877

**PROGRAM S1
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIMRIAUI**

PEKANBARU

2013

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul: **Manajemen Kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau Menurut Ekonomi Islam.**

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau dan bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau yang beralamatkan di Jl. DI.Panjaitan No. 96 Bangkinang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau dan untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau. Sedangkan kegunaan penelitian yaitu untuk mendapatkan pengetahuan tentang manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau serta untuk mendapatkan pengetahuan tentang bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, angket dan studi pustaka. Teknik analisa data menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif, sedangkan teknik penulisan data yaitu secara deduktif, induktif dan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan yang terdiri 3 orang unsur pimpinan dan 25 orang karyawan, dengan mengambil sampel dari populasi menggunakan teknik *total sampling*.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau, telah berjalan sebagaimana mestinya yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengelola perusahaan, terutama dalam mengatur karyawan. Walaupun ada sedikit kelemahan, namun hal ini tidak bertentangan dengan prinsip ekonomi Islam.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, kesabaran dan karunianya, sehingga penulis diberikan kekuatan serta kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Manajemen Kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau Menurut Ekonomi Islam”** ini dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan.

Shalawat beserta salam kita ucapkan kepada Rasulullah SAW sebagai suri tauladan kita dalam mengarungi kehidupan yang fana ini serta membawa manusia dengan kehidupan manusia yang lebih maju.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari ada kelebihan dan ada kekurangan, kalau terdapat kebenaran dalam skripsi ini maka kebenaran itu berasal dari Allah SWT. Namun kalau dalam skripsi ini terdapat kesalahan itu datang dari penulis sendiri. Hal ini tidak lain karena keterbatasan kemampuan, cara berfikir dan pengetahuan yang penulis miliki. Atas segala kekurangan dalam penulisan penulis mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sehingga diharapkan dapat membawa perkembangan di kemudian hari. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis hingga selesainya skripsi ini yaitu kepada :

1. Kedua orang tua yang senantiasa mendo'akan dan mengharapkan keberhasilan serta kebahagiaan, memberikan motivasi dan menyayangi ananda dengan

sepenuh hati, sekaligus memberikan bantuan moril maupun materil kepada ananda yakni Ayahanda Marmis dan Ibunda Rosidah(Almh) yang selalu hidup dihati sanubari.

2. Bapak Prof. DR. H. M. NazirKarim, MA selakuRektorUniversitas Islam Negeri Sultan SyarifKasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Akbarizan, MA.,M.PdselakuDekanFakultasSyari'ahdanIlmuHukumUniversitas Islam Negeri Sultan SyarifKasim Riau.
4. Ibu Dra. Hertina, M.Pd selaku Pembantu Dekan I, Bapak MhdKastulani, SH, MH selaku Pembantu Dekan II, Bapak Drs. H. Ahmad Darbi B, MA selaku Pembantu Dekan III Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.
5. BapakMawardi, S.Ag, M.Si selakuKetuaJurusanEkonomi Islam FakultasSyari'ahdanIlmuHukumUniversitas Islam Negeri Sultan SyarifKasim Riau.
6. Bapak Ahmad Adri Riva'i, M.Ag selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, memperbaiki dan menyempurnakan materi dan sistematika penulisan dan telah mengorbankan waktunya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan beserta karyawanBank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau yang telahbanyakmemberikan data dan imformasikepadapenulissehinggapenelitianinidapatterselesaikansebagaimana yang diharapkan.

8. BapakIbu pengelolaperpustakaanbesertastafnya, yang
telahmelayanipenulisuntukmendapatkanbuku-buku yang
diperlukanselamakuliah, terutamadalampenulisanskripsiini.
9. PengurusKabagUmumbesertastafnyayang
telahmelayanipenulisdalampengurusanAdministrasiuntukkeperluanskripsi.
10. Kepadasaudara-saudara penulisseperjuangan yang telahmemberikan
motivasidan dorongan untuktetapsemangatdalamengerjakanskripsiiniyaitu :
Darmayanti, Edis Miati, Firia Ayu, Hasmidar, Nurmala Wusti,sertateman-
teman Ekonomi Islam angkatan 2008

Butuh lembar yang lebih luas untuk berjuta nama yang tak tertuliskan,
bukan maksud hati untuk melupakan jasa kalian semua. Akhirnya tiada kata yang
pantas penulis ucapkan selain terima kasih yang sedalam-dalamnya, semoga Allah
SWT membalasnya dengan balasan yang berlipat ganda. Amin...

Billahittaufiq wal hidayah, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 01 Mei 2013

Penulis

WINDA FRANSISKA
NIM. 10825003877

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PENGESAHAN PEMBIMBING

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... ii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL vii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
E. Tinjauan Kepustakaan	7
F. Metode Penelitian	9
G. Sistematika Penulisan	11

BAB II : GAMBARAN UMUM BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) SARIMADU PUSAT BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR PROPINSI RIAU

A. Sejarah Berdirinya Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang	14
B. Visi dan Misi Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang	16
C. Struktur Organisasi Bank Perkreditan Rakyat SarimaduBangkinang	17
D. Ruang Lingkup Kegiatan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang	24

BAB III : TINJAUAN UMUM TENTANG MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM

A. Pengertian Manajemen	27
B. Dasar Hukum Syariah.....	29
C. Fungsi-fungsi Manajemen	31
D. Pengertian Kepemimpinan	33
E. Fungsi-fungsi Kepemimpinan	36
F. Tipe Kepemimpinan	38
G. Syarat-syarat Kepemimpinan	39
H. Urgensi Kepemimpinan.....	40
I. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam	41

BAB IV : MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) SARIMADU PUSAT BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR PROPINSI RIAU MENURUT EKONOMI ISLAM

A. Manajemen Kepemimpinan Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu Pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau	44
B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Manajemen Kepemimpinan Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu Pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau.....	54

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 : Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan Memberikan Informasi Tentang Pelaksanaan Pekerjaan Yang Baik Dengan Karyawan	45
Tabel IV.2 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Dalam Memberikan Dukungan Yang Penuh Kepada Karyawan.....	46
Tabel IV.3 : Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan Dalam Memperhatikan Suasana Dan Kondisi Yang Terjadi di Lingkungan Kerja Karyawan	47
Tabel IV.4 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Arahan Agar Karyawan Bekerja Dengan Baik Dan Sesuai Standar Kerja.....	47
Tabel IV.5 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Contoh Teladan Yang Baik Kepada Karyawan.....	48
Tabel IV.6 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Mengkomunikasikan Kepada Karyawan Tentang Hasil Kerja Yang Diharapkan Oleh Perusahaan.....	49
Tabel IV.7 : Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Sanksi Apakah Pimpinan Mengkomunikasikan Kesalahan Terlebih Dahulu Kepada Karyawan	50
Table IV.8 : Tanggapan Responden Jika Terjadi Permasalahan Apakah Pimpinan Mengajak Karyawan Mencari Solusi Bersama	51

Table IV.9 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Menerima Aspirasi Atau Masukan Dari Karyawan Baik Pada Forum Formal Maupun Non Formal.....	51
Table IV.10 : Tanggapan Responden Dalam Mengambil Keputusan Apakah Pimpinan Mempertimbangkan Masukan Dari Karyawan.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi suatu organisasi, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu¹.

Persoalan yang selalu muncul dalam kehidupan berorganisasi adalah masalah manusia, di mana setiap manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan yang berbeda dan bagaimana memperlakukan manusia dalam suatu organisasi, di sinilah letak seorang pemimpin, baik selaku kepala kantor, pimpinan perusahaan, maupun komandan pasukan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Syu'ara ayat 215:



Artinya: Dan rendahkanlah dirimu terhadap orang-orang yang mengikutimu, yaitu orang-orang yang beriman².

Islam memberikan persamaan hak kepada semua manusia, baik di bidang politik, ekonomi, militer, dan kultural. Dalam hubungan ini ajaran Islam

¹ Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2009), cet. Ke-4, h. 4.

² Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: CV Diponegoro, 2007), cet. Ke-5, h. 376.

memberikan hak yang sama kepada setiap manusia untuk memangku suatu jabatan dan pekerjaan³. Tersebut dalam *Musnad* Imam Ahmad bin Hanbalsebagaimana yang dikutip oleh Ibnu Taimiyah dalam buku *Pedoman Islam Bernegara*, bahwaNabi Muhammad s.a.w.,bersabda:

. بغضهم إليه (حدیث)

Artinya:Makhluk yang paling dicintai Tuhan adalah Imam (pemimpin, kepala negara) yang adil, dan yang paling dibenci oleh Allah kepala negara yang zalim⁴.

Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan, mencetuskan ide dan sebagainya⁵. Ia juga harus mempunyai keterampilan bahasa yang baik untuk dapat menyatakan pendapatnya dengan jelas, untuk dapat memotivasi bawahannya dan untuk dapat berkomunikasi secara baik dengan orang lain⁶.

Di antara kewajiban yang harus ditunaikan seorang pemimpin di hadapan bawahan adalah sebagai berikut:

1. Menunjukkansuritauladan yang baikatasemuaaktivitas yang dilakukan.
2. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan bawahan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil.
3. Mengajak bawahan untuk bermusyawarah dan menghormati pendapat mereka.

³Mochtar effendy, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Islam*, (Palembang: Universitas Sriwijaya, 2009), Cet. Ke-3, h. 212.

⁴Ibnu Taimyah, *Pedoman Islam Bernegara*, (Jakarta: PT Bulan Bintang, 1989), Cet. Ke-4, h. 65.

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), cet. ke-3, h. 217.

⁶Komang Ardana, *dkk, Prilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 106.

4. Melatih bawahan untuk menjalankan tugas dengan amanah.
5. Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan, dan mendelegasikan beberapa wewenang.
6. Melakukan inspeksi, pengawasan dan audit terhadap kinerja bawahan secara amanah⁷.

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang karyawan akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat dan motivasi dari pimpinan mereka, sebab hal ini merupakan modal yang sangat penting. Sehingga hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil atau dilakukan oleh seorang pemimpin mempunyai dampak yang positif dan negatif bagi bawahan yang dipimpinnya. Seperti yang dikatakan oleh seorang ahli kepemimpinan, “para eksekutif mendapatkan bawahan, namun mereka harus berusaha untuk mendapatkan pengikut”. Akan tetapi, pengikut yang baik juga akan membantu untuk menghasilkan pemimpin yang baik⁸.

Sehingga jelaslah bahwa seorang pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaannya. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu kunci keberhasilan suatu usaha adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur dan memotivasi karyawannya agar bekerja lebih giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Usaha perusahaan untuk menumbuhkan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan cara memberi dorongan dan pemenuhan kesejahteraan karyawan agar menciptakan suasana kerja yang kondusif serta

⁷Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 138.

⁸Thomas S. Bateman, *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 104.

menumbuhkembangkan keharmonisan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan⁹.

Seiring dengan perkembangan perekonomian saat ini menuntut setiap perusahaan untuk menyelenggarakan manajemen yang tepat pada aspek sumber daya manusia karena dengan tepatnya manajemen yang dilakukan akan menentukan keberhasilan perusahaan¹⁰. Namun, proses manajemen belum dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan pelaksanaan fungsi organisasi secara efektif dan efisien melainkan diperlukan profil seorang pemimpin dengan tugas kepemimpinan yang mengendalikan dan menggerakkan organisasi.

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya¹¹. Sedangkan kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif¹².

Jika manajemen harus berhubungan dengan kompleksitas organisasi yang terus berlangsung sehari-hari, kepemimpinan sejati meliputi melakukan pengaturan perubahan-perubahan penting secara efektif. Jika manajemen membutuhkan rutinitas perencanaan dan penganggaran, memimpin akan meliputi penentuan arah (menciptakan sebuah visi) bagi perusahaan. Manajemen meminta adanya struktur organisasi, mengisinya dengan orang-orang yang cakap, dan

⁹Moekijat, *Dasar-dasar Motivasi*, (Bandung: Pionir Jaya, 2003), h. 170.

¹⁰Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), h. 133.

¹¹Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *op.cit.*, h.6.

¹²Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 14.

memonitor aktivitas, kepemimpinan jangkauannya melampaui fungsi-fungsi itu dengan memberikan inspirasi kepada orang-orang untuk mencapai visi tersebut¹³. Manajemen kepemimpinan ini juga dibutuhkan oleh Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu pusat Bangkinang yang beralamatkan di jl. DI. Panjaitan No 96 Bangkinang.

Bank Sarimadu pusat Bangkinang adalah salah satu lembaga keuangan yang fungsi utamanya memberikan pinjaman dan menerima tabungan dari nasabah. Jika para karyawan tidak bisa bekerja semaksimal mungkin dalam melayani nasabah, maka para nasabah tidak akan tertarik untuk menyimpan dananya kepada bank.

Agar terlaksananya pelayanan yang baik, maka tidak terlepas dari tanggung jawab seorang pemimpin supaya mengawasi atau mengatur kerja para bawahan. Dalam melakukan pengarahan terhadap bawahan, pimpinan mengarahkan secara langsung dalam bentuk: strategi kerja, pengarahan dalam rapat, dan lain sebagainya¹⁴.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Manajemen Kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat(BPR) Sarimadu Pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau Menurut Ekonomi Islam”.

Alasan penulis memilih manajemen kepemimpinan karena seorang pemimpin adalah otak dalam organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya seorang pemimpin yang mengarahkan. Kemudian penelitian ini

¹³Thomas S. Bateman, *op.cit.*, h. 103.

¹⁴Puput, (karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu), *wawancara*, Kampar, tgl 07 Desember 2012.

dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Pusat Bangkinang karena Bank tersebut merupakan salah satu Bank Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar yang berkembang, dan letak Bank itu juga strategis sehingga bisa dikunjungi oleh masyarakat-masyarakat daerah lain. Sementara Bangkinang itu sendiri merupakan Ibu Kota dari daerah tersebut.

B. Batasan Masalah

Karena begitu luasnya pembahasan ini maka dibatasi pada manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu Pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau Menurut Ekonomi Islam. Selain itu tidak dibahas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana manajemen Kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap manajemen kepemimpinan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau.
- b. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau.

2. Kegunaan penelitian

Adapun yang menjadi kegunaan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mendapatkan pengetahuan tentang manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau.
- b. Untuk mendapat pengetahuan tentang bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau.

E. Tinjauan Kepustakaan

Dalam ilmu kepemimpinan banyak dikemukakan pendapat yang berkaitan dengan pengertian kepemimpinan yang bersumber dari dalam maupun dari luar negeri. Perkembangan mengenai ilmu pengetahuan yang sangat pesat, sehingga menyebabkan banyak pengertian yang dikemukakan dengan sudut pandang yang berbeda, namun pada dasarnya tetap memiliki kesamaan tujuan. Hal ini dapat dilihat dari karya-karya mereka seperti:

Dalam buku *Manajemen Syariah* karya Ahmad Ibrahim Abu Sinn menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengatur, mempengaruhi atau mengarahkan orang lain (2 orang atau lebih)

untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan upaya yang maksimal, dan kontribusi dari masing-masing individu¹⁵.

Mochtar Effendy dalam buku *Manajemen suatu Pendekatan berdasarkan Ajaran Islam* menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain agar orang lain itu dengan sukarela mau diajak untuk melaksanakan kehendaknya atau gagasannya¹⁶.

Muhammad Tholhah Hasan dalam buku *Islam & Masalah Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat dibedakan antara kepemimpinan sebagai “status” dan kepemimpinan sebagai “proses sosial”. Kepemimpinan sebagai status, merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban-kewajiban, yang dapat dimiliki oleh seseorang atau suatu badan. Dan kepemimpinan sebagai proses sosial, mencakup segala tindakan yang dilakukan seseorang atau suatu badan, yang dapat menggerakkan tindakan warga masyarakat atau pengikutnya¹⁷.

Veithzal Riva’i dan Arviyan Arifin dalam buku *Islamic Leadership* menjelaskan secara sederhana bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keterkaitan pada sasaran bersama, melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan di kelompok kerja¹⁸.

Dari penjelasan yang dikemukakan, terlihat bahwa para penulis telah berusaha untuk mengungkapkan berbagai hal yang berkaitan dengan

¹⁵Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *op.cit.*, h. 129.

¹⁶Mochtar effendy, *op.cit.*, h. 207.

¹⁷Muhammad Tholhah Hasan, *Islam & Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2004), Cet. Ke-3, h. 247.

¹⁸Veithzal Riva’i dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), Cet. Ke-1, h.7.

kepemimpinan, tetapi sepanjang pengetahuan penulis belum ada yang membahas tentang manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau dalam pandangan Islam secara spesifik dan detail. Oleh karena itu lah dilakukan penelitian ini.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PD.BPR Sarimadu pusat Bangkinang yang beralamat di Jl. DI.Penjaitan No. 96 Bangkinang. Alasan penelitian dilakukan di PD.BPR Sarimadu Pusat Bangkinang ini karena lokasi tersebut merupakan salah satu Bank yang berkembang, dan letak Bank itu juga strategis sehingga bisa dikunjungi oleh masyarakat-masyarakat daerah lain.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau. Sedangkan yang menjadi objek pada penelitian ini adalah manajemen kepemimpinan pada BPR Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau.

3. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan yang berjumlah 28 orang, yang terdiri dari 3 orang unsur pimpinan dan 25 orang karyawan¹⁹.

4. Sumber Data

¹⁹Yanidan Ivan, (karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu), wawancara, Bangkinang, tgl 11 Februari 2012.

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu BPR Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau.
- b. Data sekunder yaitu yang diperoleh dari data-data Bank serta literatur atau buku-buku bacaan dan lain-lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

- a. Observasi yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati gejala dan fenomena yang terjadi di lapangan.
- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menggali dan menemukan informasi secara langsung untuk memperoleh keterangan atau penjelasan yang diperlukan dengan mengemukakan sejumlah pertanyaan kepada responden.
- c. Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen atau arsip yang berasal dari BPR Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.
- d. Angket yaitu membuat sejumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden guna mendapatkan informasi tentang permasalahan yang diteliti.
- e. Studi kepustakaan yaitu menelaah buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

6. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis analitik, yaitu setelah semua data berhasil dikumpulkan, maka penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat tergambar secara utuh dan dapat dipahami secara jelas kesimpulan akhirnya.

7. Metode Penulisan

- a. Metode deduktif adalah mengemukakan data-data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan menggunakan kaedah-kaedah umum, kemudian dianalisis dan diambil kesimpulan secara khusus.
- b. Metode induktif adalah dengan mengemukakan data-data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan menggunakan kaedah-kaedah khusus, kemudian analisis dan diambil kesimpulan secara umum.
- c. Metode deskriptif adalah suatu uraian penulisan yang menggambarkan secara utuh dan apa adanya tanpa mengurangi dan menambah sedikitpun sesuai dengan keadaan, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih terarahserta memudahkan dalam memahami tulisan ini, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dikemukakan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian,

tinjauan kepustakaan serta sistematika penulisan. Dalam bab ini secara umum dibicarakan tentang pandangan Islam dan manajemen kepemimpinan pada BPR Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau. BPR Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau ini akan dibicarakan pada bab II.

BAB II : GAMBARAN UMUM BANK PERKREDITAN RAKYAT SARIMADU PUSAT BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR PROPINSI RIAU

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah berdirinya BPR Sarimadu pusat Bangkinang, visi dan misi BPR Sarimadu pusat Bangkinang, struktur organisasi BPR sarimadu pusat Bangkinang dan ruang lingkup kegiatan BPR Sarimadu pusat Bangkinang. Sebagaimana dibicarakan pada bab I manajemen kepemimpinan pada BPR Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau dalam Islam. Ia membutuhkan kepemimpinan dalam Islam secara umumnya akan dibicarakan pada bab III.

BAB III : TINJAUAN UMUM TENTANG MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa teori tentang manajemen kepemimpinan, yaitu: pengertian manajemen, dasar hukum syariah, fungsi-fungsi manajemen, pengertian kepemimpinan, fungsi-fungsi kepemimpinan, tipe kepemimpinan, syarat-syarat kepemimpinan, urgensi kepemimpinan, kepemimpinan dalam

pandangan Islam. Manajemen kepemimpinan dalam Islam juga dibutuhkan pada BPR Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau. Bagaimana manajemen kepemimpinan pada Bank tersebut dan bagaimana Islam memandangnya akan dibicarakan pada bab IV.

BAB IV : MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT SARIMADUPUSATBANGKINANG KABUPATEN KAMPAR PROPINSI RIAU MENURUT EKONOMI ISLAM

Dalam bab ini peneliti akan membahas tentang manajemen kepemimpinan pada BPR Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau, serta tinjauan ekonomi Islam terhadap manajemen kepemimpinan pada BPR Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini, terdiri dari kesimpulan dan saran yang disimpulkan dari pembahasan.

BAB II

GAMBARAN UMUM BANK PERKREDITAN RAKYAT SARIMADU PUSAT BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR PROPINSI RIAU

A. Sejarah Berdiri Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang

Bank Sarimadu berasal dari Badan Kredit Kecamatan (BKK) Ujungbatu, sesuai dengan SK Gubernur No.609/IX/1986 Instruksi untuk mendirikan BKK (Badan Kredit Kecamatan) pada setiap Kabupaten di Propinsi Riau dan Surat Keputusan Bupati Kampar Nomor: 41/V/Perek/1987, tentang Badan Kredit Kecamatan di Kabupaten Kampar yang ditempatkan di Ujungbatu.

Modal awal Badan Kredit Kecamatan (BKK) Ujungbatu berasal dari pinjaman dari Bank Riau sebesar Rp.10.000.000,00 yang dijamin oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar. Pada mulanya Badan Kredit Kecamatan (BKK) dikelola oleh 3 orang yang berkantor di kantor Camat Tandun dan diresmikan oleh Bupati Kampar H.Saleh Djasit. SH pada tanggal 27 juni 1987. Dengan adanya deregulasi perbankan yang dikenal dengan Paket Kebijakan Perbankan (Deregulasi Perbankan tanggal 28 Oktober 1988), maka Badan Kredit Kecamatan (BKK) Ujungbatu dipersiapkan untuk menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ujungbatu¹.

Gubernur Propinsi Riau dengan Surat Keputusan Nomor 539/PSD/86.18 tanggal 18 Desember 1988 mengintruksikan kepada Bupati untuk mempersiapkan pendirian Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat dalam wilayah masing-masing Kabupaten. Dengan adanya surat Gubernur Riau yang ditanda tangani

¹Profil Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang, tahun 2006.

oleh Suripto, maka Pemerintahan Daerah Kampar mempersiapkan pendirian Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu dengan langkah-langkah administrasi².

Dengan izin dari Menteri Keuangan dan Rekomendasi Bank Indonesia status Badan Kredit Kecamatan Ujungbatu berubah menjadi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu yang diresmikan pada tanggal 23 Mei 1992. Total asset dengan ditambahnya modal sebesar Rp.50.000.000,00 menjadi Rp.96.000.000,00 dengan pegawai berjumlah 6 orang. Peningkatan status dari Badan Kredit kecamatan menjadi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu tidak terlepas dari pembinaan umum oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar dan Pembinaan teknis dari Bank Indonesia Pekanbaru serta Bank pembangunan Daerah Riau³.

Dengan dilakukannya pemekaran wilayah Kabupaten Kampar, maka Kantor Pusat yang di Ujungbatu yang berada dalam wilayah pemekaran dipindah statuskan menjadi Kantor Cabang Ujungbatu dan Kantor Cabang Bangkinang ditingkatkan statusnya menjadi Kantor Pusat pada tanggal 2 September 2002. Nama Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu dirubah menjadi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu dengan izin Bank Indonesia Nomor 6/1/KEP.PBI/PBR/2004 tanggal 3 Februari 2004 tentang perubahan nama Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu serta Peraturan Daerah kabupaten Kampar Nomor. 09 Tahun 2000 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu⁴.

²*Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴*Ibid.*

B. Visi dan Misi Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu

Adapun visi dan misi Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu adalah sebagai berikut:

Visi “Bank PD.BPR Sarimadu merupakan wahana pengembangan ekonomi daerah yang berbasis kerakyatan melalui optimalisasi pelayanan perbankan”⁵.

Misi adalah:

1. Peningkatan mutu sumber daya manusia secara profesional, memiliki kemauan, kemampuan dan kejujuran serta berakhlak mulia dan memiliki loyalitas yang tinggi.
2. Sistem manajemen dan operasional bank yang menuju kepada peningkatan pelayanan yang berkualitas dengan berpedoman kepada manajemen resiko.
3. Penyediaan kredit untuk menumbuh kembangkan usaha ekonomi masyarakat yang berbasis kerakyatan secara sehat dan wajar.
4. Memberikan rasa aman, nyaman dan menguntungkan kepada masyarakat sebagai pemegang amanah dan kepercayaan penyimpanan dana.
5. Pemupukan permodalan yang berbaringi dengan peningkatan kontribusi bagian laba sebagai pendapatan asli daerah kabupaten Kampar baik langsung maupun tidak langsung sebagai implementasi dari pembinaan yang berkelanjutan.
6. Perluasan wilayah kerja dengan merealisasikan pembukaan kantor cabang dan kantor kas pada lokasi yang potensial, strategis dan dekat dengan nasabah⁶.

⁵*Ibid.*

⁶*Ibid*

C. Struktur Organisasi Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu

Organisasi hanya merupakan alat dan wadah dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Jika organisasi baik dan benar, tujuan yang optimal relatif akan lebih mudah dicapai. Pengorganisasian merupakan suatu proses dalam menentukan, mengelompokkan dan mengatur bermacam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap kegiatan, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang diberikan pada suatu individu yang akan melakukan kegiatan-kegiatan tersebut.

Dalam mencapai tujuannya, Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu membentuk suatu organisasi agar dapat bekerja keras secara efisien dan tidak salah dalam memilih dan menempatkan orang-orang yang berkualitas sehingga tujuan bank mudah dicapai.

Adapun bagan stuktur organisasi Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu secara lengkap dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dewan Pengawas

Dewan pengawas mempunyai tugas menetapkan kebijaksanaan umum, menjalankan pengawasan, pengendalian dan pembinaan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu. Untuk menjalankan tugas tersebut Dewan Pengawas mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun tata cara pengawasan dan pengelolaan pada bank.
- b. Melakukan pengawasan dan pengurusan bank.

- c. Memberikan pertimbangan dan menyetujui rencana kerja dan anggaran keuangan bank.
- d. Membantu dan mendorong usaha pembinaan dan pengembangan bank⁷.

2. Direksi

Direksi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Memimpin bank berdasarkan kebijaksanaan umum yang ditetapkan oleh dewan pengawas.
- b. Menetapkan kebijaksanaan untuk melaksanakan pengurusan dan pengelolaan bank berdasarkan kebijaksanaan umum yang ditetapkan oleh Dewan Pengawas.
- c. Menyusun dan menyampaikan rencana kerja tahunan dan anggaran bank kepada Dewan Pengawas yang meliputi kebijaksanaan dibidang organisasi, perencanaan, perkreditan, keuangan dan pendanaan, kepegawaian, umum dan pengawasan untuk mendapatkan pengesahan.
- d. Menyusun dan menyampaikan laporan perhitungan hasil usaha berkala atas kegiatan bank tiap-tiap 6 (enam) bulan sekali kepada Kepala Daerah melalui Dewan Pengawas.
- e. Menyusun dan menyampaikan laporan tahunan yang terdiri atas Neraca dan perhitungan Laba/Rugi bank kepada Kepala Daerah melalui Dewan Pengawas untuk mendapatkan pengesahan⁸.

⁷Ivan, (Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu), *wawancara*, Bangkinang, tgl. 11 Februari 2013.

⁸*Ibid.*

3. **Bagian Satuan Pengawasan Intern (SPI)**

Tugas dan tanggung jawab SPI:

- a. Menyelenggarakan audit intern yang efektif dan menyeluruh terhadap pelaksanaan operasional bank.
- b. Membantu Direktur Utama dan Dewan Pengawas menjabarkan secara operasional perencanaan pelaksanaan dan pemantauan hasil audit.
- c. Melakukan pemeriksaan sesuai dengan rencana kerja tahunan dengan mempertimbangkan tingkat resiko (Risk Based).
- d. Melaporkan apabila terjadi penyimpangan realisasi operasional dan pelaksanaan.
- e. Melaksanakan proses audit secara efektif dan efisien.
- f. Menyampaikan laporan hasil audit kepada Direktur Utama.
- g. Melakukan audit sebagai tindak lanjut hasil audit umum terhadap suatu peristiwa atau objek yang mengandung fraud (penipuan)⁹.

4. **Bagian Perencanaan dan Pembukuan**

- a. Tugas kepala bagian perencanaan :
 1. Melakukan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan dan penyusunan rencana kerja dan anggaran tahunan berdasarkan data dari setiap bagian, kantor cabang, pihak ekstern sesuai dengan kemampuan dan peluang yang tersedia.
 2. Membuat rencana kerja jangka panjang di atas 5 (lima) tahun untuk pengembangan produk, jaringan kantor yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

⁹*Ibid.*

3. Membuat dan menyusun ketentuan-ketentuan untuk menunjang manajemen operasional bank.
 4. Membuat kajian pengembangan bank dan produk bank.
 5. Melakukan perencanaan promosi dan kerjasama bank dengan pihak ketiga lainnya¹⁰.
- b. Tugas kepala bagian pembukuan
1. Memonitor dan memastikan bahwa pembukuan bank telah menggambarkan kondisi bank sesungguhnya, sesuai dengan PAPI serta ketentuan yang berlaku.
 2. Melakukan koordinasi rekonsiliasi dengan bagian, kantor cabang dan bank-bank lain yang memiliki kaitan dengan pembukuan bank untuk memperoleh data-data keuangan atau pembukuan yang up to date.
 3. Melaksanakan rekonsiliasi setiap rekening kantor pusat yang terdapat pada kantor cabang, kantor kas atau bank lain¹¹.
- c. Tugas Seksi Perencanaan
1. Membuat rencana kerja jangka pendek (1tahun) dan jangka panjang (5tahun).
 2. Melakukan konfirmasi data antara rencana kerja dengan realisasi kerja.
 3. Mengajukan saran dan pendapat mengenai perencanaan pengembangan perusahaan kepada Kepala Bagian Perencanaan.
 4. Menyusun aspek legalitas, ketentuan serta dasar hukum bagi kebijakan dan keputusan Direksi¹².

¹⁰Yani, (Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu), *wawancara*, Bangkinang, tgl.11 Februari 2013.

¹¹*Ibid.*

d. Tugas Seksi Teknologi Sistem Informasi (TSI)

1. Mengkoordinasikan sistem pengolahan data elektronik dengan setiap bagian.
2. Memantau agar sistem aplikasi dalam keadaan baik sehingga menunjang kelancaran operasional bank.
3. Mengamankan dan menata usahakan sistematis back up bank.
4. Memantau bagian atau seksi lain yang mengalami kendala dalam pengoperasian sistem aplikasi.
5. Menata usahakan back up cabang-cabang¹³.

e. Tugas Seksi Pembukuan

1. Melaksanakan pembukuan sesuai ketentuan pedoman standar akuntansi keuangan (PSAK) yang berlaku.
2. Menerima laporan dari bagian-bagian lainnya serta kantor cabang.
3. Bertanggung jawab terhadap transaksi dan memasukkannya kedalam pembukuan¹⁴.

5. Bagian Umum

a. Tugas Kepala Bagian Umum:

1. Melakukan pengadaan peralatan dan barang untuk kegiatan operasional bank.
2. Melakukan pemeliharaan barang-barang inventaris.
3. Memantau persediaan barang dan melakukan penyusutan.

¹²*Ibid.*

¹³*Ibid.*

¹⁴*Ibid.*

4. Memberikan saran dan pertimbangan tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk kemajuan bank.
5. Memantau segala biaya-biaya yang dikeluarkan baik untuk keperluan Direksi maupun keperluan kantor.
6. Menjaga proses teknik operasional bank berjalan dengan baik dan lancar.
7. Merekomendasikan mutasi pegawai tingkat pelaksana kepada Direksi.

b. Tugas Seksi Personalia:

1. Memantau data-data personalia pegawai yang meliputi kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan, cuti, pendidikan dan dana kesejahteraan lainnya.
2. Membuat daftar gaji serta tunjangan-tunjangan lainnya¹⁵.

6. **Bagian Kredit**

a. Tugas Kepala Bagian Kredit:

1. Melakukan koordinasi, pengawasan dan pengarahan terhadap kegiatan dan pelaksanaan tugas pelaksana tugas di bawahnya.
2. Memeriksa data atau dokumen dan melakukan analisa ulang terhadap permohonan kredit calon debitur yang diajukan oleh kepala seksi analis kredit atas rekomendasi analis kredit.
3. Mengajukan kepada Direksi atau kepada yang berwenang untuk memutuskan kredit terhadap permohonan terhadap calon debitur.
4. Mengambil keputusan terhadap permohonan kredit yang diajukan dalam batas wewenang¹⁶.

¹⁵ *Ibid.*

b. Tugas Seksi Administrasi Kredit:

1. Melakukan koordinasi, pengawasan dan pengarahan pelaksanaan tugas pelaksana bawahannya.
2. Memastikan kelengkapan persyaratan permohonan kredit sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Memelihara dokumen perkreditan yang up to date.
4. Memberikan saran dan pertimbangan tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil.
5. Mempersiapkan dokumentasi perkreditan, antara lain perjanjian kredit, pengikatan barang jaminan dan pemindah bukuan kredit¹⁷.

7. Bagian Dana

a. Tugas Kepala Bagian Dana

1. Mengendalikan aktivitas pelayanan terhadap nasabah di front office dan mengupayakan pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
2. Memonitor dan memastikan bahwa pengelolaan dana berjalan secara efektif, efisien dan cukup aman.
3. Memonitor perkembangan dana serta penempatan yang efektif.
4. Bertanggung jawab atas kebenaran dan kelengkapan administrasi penerimaan dan penarikan tabungan dan deposit baru¹⁸.

¹⁶*Ibid.*

¹⁷*Ibid.*

¹⁸*Ibid.*

b. Tugas Seksi Kas:

1. Mengatur dan mengendalikan kas harian
2. Mengelola dan menata usahakan kas
3. Mencatat uang yang dikeluarkan dari Kepala Bagian Dana.
4. Melakukan proses pengalihan data harian sampai dengan proses akhir hari dan pencatatan laporan harian atau bulanan.

c. Tugas Customer Servis (CS)

1. Memberikan informasi kepada nasabah atau kepada masyarakat yang membutuhkan informasi tentang tabungan, deposito, serta produk bank lainnya.
2. Menyampaikan keuntungan atau manfaat yang dapat diperoleh dari penggunaan produk-produk bank.
3. Menyampaikan syarat-syarat dan prosedur pembukaan rekening tabungan dan deposito.
4. Melayani nasabah dalam pembukaan rekening tabungan dan deposito.
5. Menampung, melayani dan menyelesaikan keluhan nasabah yang berurusan dengan dana dan mengusahakan penyelesaiannya melalui kepala bagian dana¹⁹.

D. Ruang Lingkup Kegiatan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu

Kegiatan Bank Perkreditan Rakyat pada dasarnya sama dengan kegiatan Bank Umum, hanya yang menjadi perbedaan adalah jumlah jasa bank yang dilakukan Bank Perkreditan Rakyat lebih sempit. Bank Perkreditan Rakyat

¹⁹*Ibid.*

dibatasi oleh berbagai persyaratan, sehingga tidak dapat berbuat seelusaha Bank Umum. Keterbatasan Bank Perkreditan Rakyat juga dikaitkan dengan misi pendirian Bank Perkreditan Rakyat itu sendiri. Karena keterbatasan yang dimiliki oleh Bank Perkreditan Rakyat, maka ada beberapa larangan yang tidak boleh dilakukan Bank Perkreditan Rakyat, larangan itu meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Menerima simpanan giro
2. Mengikuti kliring
3. Melakukan kegiatan valuta asing
4. Melakukan perasuransian²⁰.

Sejalan dengan peningkatan kegiatan operasional dan pelayanan kepada masyarakat serta perluasan pada jaringan kantor, pada tahun 2007 bank berupaya untuk memaksimalkan kegiatan operasional bank. Untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, bank melakukan terobosan-terobosan produk dan pengembangannya antara lain:

- a. Tabungan, terdiri dari:
 1. TAMASA (Tabungan Masyarakat)
 2. Sarimadu adalah suatu produk tabungan yang dipergunakan untuk penempatan dana pemerintah, perusahaan serta yayasan.
- b. Deposito
 1. Deposito berjangka 01 bulan.
 2. Deposito berjangka 03 bulan.
 3. Deposito berjangka 06 bulan.
 4. Deposito berjangka 12 bulan²¹.

²⁰Dokumen Produk Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang, tahun 2007.

c. Perkreditan

Kredit untuk tujuan meningkatkan dan mengembangkan berbagai usaha antara lain: perdagangan, rumah makan, industri kecil, berbagai sektor usaha jasa, pertanian, peternakan, perikanan dan perkebunan. Kredit modal kerja dibagi menjadi 4 antara lain:

1. Kredit modal kerja

Untuk memberikan pelayanan nasabah sesuai dengan skim kredit yang diinginkan, bank telah mempunyai skim kredit sebagai kredit sebagai berikut: kredit wirausaha, kredit bakulan, (mikro), kredit PHBK dan kredit agribisnis.

2. Kredit konsumtif

Kredit yang disalurkan kepada Pegawai Negeri Sipil dan pegawai perusahaan yang sifatnya konsumtif.

3. Kredit kepada anggota koperasi

Kredit ini ditujukan untuk anggota koperasi yang dapat dipergunakan untuk serba aneka kegunaan.

4. Kredit channeling

Kredit channeling ini merupakan kredit kerjasama antara Pemda Kabupaten Kampar dengan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu, dengan sumber dananya berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kabupaten Kampar²².

²¹*Ibid.*

²²*Ibid.*

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM

A. Pengertian Manajemen

Perlu disadari bahwa manajemen telah ada begitu kehidupan ini ada. Bagaimana evolusi praktik-praktik manajemen sejak zaman Nabi Adam hingga Nabi Muhammad SAW. Evolusi perilaku dapat dilihat sebagai berikut. Ketika Allah SWT akan menciptakan Nabi Adam sebagai khalifah, Allah menyampaikan dulu ide ini kepada malaikat. Allah Maha Kuasa untuk menciptakan manusia secara langsung, tetapi malaikat diberi tahu dahulu, diajak dialog dan berdiskusi terlebih dahulu mengenai ide tersebut¹. Hal inilah yang menunjukkan adanya manajemen.

Sebelum mengemukakan pengertian manajemen terlebih dahulu akan dikemukakan asal kata manajemen itu. Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *manage* yang berarti menangani, menjabat, memegang, mengendalikan, mengurus, memimpin dan mengepalai².

Manajemen dalam bahasa Arab disebut *إِدَارَة: تَدْبِير، حُكْم، تَوْجِيه* yang berarti pengaturan, administrasi dan manajemen³. Secara istilah, sebagian pengamat mengartikannya sebagai alat untuk merealisasikan tujuan umum. Oleh karena itu

¹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), cet. ke-1, h. 19.

² E. Pino dan T. Witterman, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1980), h. 261.

³ Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, (Yogyakarta: Multi Karya Grafika,), cet. ke-18, h. 62.

mereka mengatakan bahwa *idarah* (manajemen) itu adalah suatu aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan personal, perencanaan, dan pengawasan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang berkenaan dengan unsur-unsur pokok dalam suatu proyek. Tujuannya adalah agar hasil-hasil yang ditargetkan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien⁴.

Dalam buku *Dasar-dasar Manajemen* oleh George R. Terry dan Leslie W. Rue mendefinisikan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata⁵.

Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian dalam buku *Etika Manajemen Islam* mengatakan bahwa manajemen dipandang sebagai perwujudan amal shaleh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi untuk mencapai hasil yang baik demi kesejahteraan bersama. Paling tidak, ada empat landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan Islam yaitu, kebenaran, kejujuran, keterbukaan dan keadilan⁶.

Dari definisi-definisi yang dikemukakan sebelumnya dapat dipahami bahwa manajemen adalah pertanggungjawaban, pembagian kerja, dan efisiensi, agar sebuah organisasi tersebut menjadi tepat guna dan berdaya guna.

⁴ Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), cet. ke-1, h. 14.

⁵ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1992), h. 1.

⁶ Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 40.

B. Dasar Hukum Syariah

Semua organisasi, baik yang berbentuk badan usaha swasta, badan yang bersifat publik, atau lembaga kemasyarakatan, tentu mempunyai tujuan sendiri-sendiri yang merupakan motivasi pendiriannya, yang harus dicapai oleh para manajer⁷. Manajemen di dalam suatu badan usaha, baik industri, niaga dan jasa, tidak terkecuali jasa perbankan, didorong oleh motif mendapatkan keuntungan (*profit*). Untuk mendapatkan keuntungan yang besar, manajemen haruslah diselenggarakan dengan efisien⁸. Adapun konsep manajemen dalam al-Qur'an antara lain adalah surat ar-Rad ayat 2:



Artinya: Allah mengatur urusan (makhluk-Nya), menjelaskan tanda-tanda (kebesaran-Nya), supaya kamu meyakini Pertemuan (mu) dengan Tuhanmu⁹.

Penjelasan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT yang mengatur urusan-urusan makhlukNya. Kemudian bahwa hakekat manajemen yang terkandung dalam al-Qur'an di atas adalah merenungkan atau memandang ke depan suatu urusan (persoalan), agar persoalan itu terpuji dan baik akibatnya. Untuk menuju hakikat tersebut, diperlukan adanya pengaturan dengan cara yang bijaksana.

Firman Allah juga dalam surat ash-Shaff ayat 4:

⁷ Muchtar Effendy, *op.cit.*, h. 48.

⁸ Muhammad, *op.cit.*, h. 20.

⁹ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: CV Diponegoro, 2007), cet. ke-5, h. 249.



Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh¹⁰.

Kokoh di sini bermakna adanya sinergi yang rapi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Jika hal ini terjadi, maka akan menghasilkan sesuatu yang maksimal.

Islam memandang bahwa segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah S.A.W. bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتْقِنَهُ ()

Artinya: “sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR Thabrani)¹¹.

Islam juga menekankan pentingnya unsur kejujuran dan kepercayaan dalam manajemen. Nabi Muhammad SAW adalah seorang yang sangat terpercaya dalam menjalankan manajemen bisnisnya. Manajemen yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW. Menempatkan manusia sebagai postulatnya atau sebagai fokusnya, bukan hanya sebagai faktor produksi yang semata diperas tenaganya untuk mengejar target produksi¹².

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *op.cit.*, h. 1.

¹² Abdul Aziz, *Manajemen Investasi Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2010), cet. ke-1, h.

C. Fungsi Manajemen

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan fungsi paling awal yang merupakan pedoman ke arah mana tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan perencanaan ini dapat dikurangi ketidakpastian, lebih bisa mengarahkan perhatian pada tujuan, dan lebih memudahkan dalam pengawasan.

Unsur-unsur yang perlu ada dalam perencanaan adalah:

- a. Kebijakan.
- b. Prosedur.
- c. Kemajuan yang diharapkan, dan
- d. Program

Dalam perencanaan ini (*planning*) termasuk menentukan tujuan, strategi yang akan digunakan, dan mengembangkan perencanaan tersebut untuk koordinasi kegiatan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang mengelompokkan orang dan memberikan tugas, menjalankan tugas misi. Karena terbatasnya kemampuan seseorang dan meningkatnya volume pekerjaan dalam suatu perusahaan yang bertumbuh, perlu adanya pembagian pekerjaan agar diperoleh hasil yang optimal. Dengan adanya pembagian pekerjaan itu maka muncullah bagian-bagian di dalam perusahaan.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar diperoleh bentuk struktur organisasi yang efisien, yaitu:

- a. Adanya spesialisasi dan pembagian pekerjaan
- b. Adanya pendelegasian wewenang yang jelas
- c. Adanya rentang kendali yang sesuai dengan kemampuan supervisi seseorang
- d. Adanya proses pendelegasian dan pengintegrasian
- e. Adanya unsur lini dan staf.

3. Susunan kepegawaian (*staffing*)

Susunan kepegawaian (*staffing*) merupakan fungsi manajemen untuk menyeleksi, menempatkan, melatih (*training*), dan mengembangkan pegawai. Adanya faktor manusia dalam suatu organisasi menjadikan organisasi tersebut dinamis. Apabila unsur manusia di dalam organisasi perusahaan tersebut tidak dipilih dengan tepat dan melakukan tugas sesuai fungsinya, maka akan muncul banyak masalah dalam organisasi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, fungsi penyusunan kepegawaian (*staffing*) sangatlah penting dilakukan oleh suatu perusahaan.

4. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan merupakan fungsi manajemen untuk mengarahkan dan memberikan perintah. Melalui pengarahan, penyimpangan dari rencana yang telah disusun akan diperkecil, juga memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi. Dalam fungsi ini termasuk kepemimpinan yang

merupakan cara mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok menuju sasaran.

5. Pengendalian (*controlling*)

Yang dimaksud dengan pengendalian adalah suatu proses untuk memastikan bahwa aktivitas aktual perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan, proses pengendalian mencatat perkembangan ke arah tujuan dan memungkinkan manajer mendeteksi penyimpangan dari perencanaan tepat pada waktunya, untuk mengambil tindakan korektif sebelum terlambat.

Dalam aktivitas pengendalian, hal-hal berikut dilakukan:

- a. Mengukur prestasi kerja berdasarkan standar dan metode pengukuran prestasi.
- b. Menilai penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dan melakukan tindakan koreksi.
- c. Melakukan tinjauan terhadap perencanaan, strategi, dan kebijakan perusahaan¹³.

D. Pengertian Kepemimpinan

Suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan.

¹³ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), cet. ke-3, h. 114.

Peranan pemimpin dalam rangka mempengaruhi para karyawannya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Usaha ataupun cara yang ditempuh oleh pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawannya dikenal dengan istilah kepemimpinan. Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang kepemimpinan menurut beberapa para ahli.

Menurut Veithzal Riva'i dan Deddy Mulyadi dalam buku *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* menjelaskan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi¹⁴.

Miftah Thoha dalam buku *Kepemimpinan dalam Manajemen* mengartikan kepemimpinan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama¹⁵.

¹⁴ Veithzal Riva'i dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), cet. Ke-7, h. 2.

¹⁵ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 5.

Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah dalam buku *Pengantar Manajemen* menjelaskan kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan¹⁶.

Thariq M. As-Suwaitan dan Faishal U. Basyarahil dalam buku *Mencetak Pemimpin Tips Melahirkan Orang Sukses & Mulia* menjelaskan kepemimpinan adalah upaya memobilisasi manusia kepada satu tujuan¹⁷.

Jusmaliani dalam buku *Pengelolaan Sumber Daya Insani* menjelaskan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan organisasi¹⁸.

Ismail Solihin dalam buku *Pengantar Manajemen* menjelaskan kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan mempengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan¹⁹.

Agus Dharma dalam buku *Manajemen Supervisi* menjelaskan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu²⁰.

¹⁶ Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. *Op.cit.*, h. 255.

¹⁷ Thariq M. As-Suwaitan dan Faishal U. Basyarahil, *Mencetak Pemimpin Tips Melahirkan Orang Sukses & Mulia*, (Jakarta: Khalifa, 2006), cet. ke-1, h. 22.

¹⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), cet. ke-1, h. 195.

¹⁹ Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 131.

²⁰ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), cet. ke-4, h. 42.

Dari beberapa definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan para bawahannya untuk mewujudkan atau mencapai tujuan.

E. Fungsi-fungsi kepemimpinan

Terdapat 2 fungsi yang terkait dengan kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan (*task-relate functions*).

Fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam menjalankan berbagai pekerjaan atau tugas yang telah direncanakan dalam suatu organisasi.

2. Fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok (*group-maintenance functions*). Fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam upaya untuk senantiasa memelihara kesatuan di antara sesama pekerja, pengertian dengan dan sesama mereka²¹.

Secara operasional dapat dibedakan dalam 5 fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk

²¹ Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Op.cit.*, h. 259.

menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun

tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan²².

F. Tipe Kepemimpinan

a. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan

²² Veithzal Riva'i dan Deddy Mulyadi, *Op.cit.*, h. 34.

dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

c. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing²³.

G. Syarat-syarat kepemimpinan:

Syekh Muhammad al-Mubarak menyatakan ada 4 syarat seseorang untuk menjadi pemimpin.

1. Memiliki akidah yang benar (*aqidah salimah*).
2. Memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas.

²³ Veithzal Riva'i dan Deddy Mulyadi, *Op.cit.*, h. 36.

3. Memiliki akhlak yang mulia (*akhlaqul karimah*).
4. Memiliki kecakapan manajerial, memahami ilmu-ilmu administrasi dan manajemen dalam mengatur urusan-urusan duniawi²⁴.

H. Urgensi kepemimpinan

Kita dapat memahami urgensi kepemimpinan dan sosok pemimpin yang efektif melalui delapan poin berikut ini:

1. Kepemimpinan adalah keniscayaan agar kehidupan menjadi teratur, keadilan ditegakkan, dan orang kuat tidak menindas orang lemah.
2. Kepemimpinan adalah mata rantai yang mewujud dalam bentuk kekuatan yang mengarahkan, menyalurkan, dan mengharmoniskan pelbagai energy, dan menjamin orang-orang bekerja mengikuti program, visi dan misi yang terorganisir.
3. Mendukung hal-hal positif dan meminimalisir hal-hal negatif, karena pemimpin laksana nahkoda kapal.
4. Mengendalikan problem kerja dan menetapkan solusinya.
5. Mencermati perubahan eksternal dan memfungsikannya bagi kepentingan organisasi.
6. Menetapkan strategi yang tepat dalam memobilisasi dan memotivasi orang-orang kepada tujuan yang luhur.
7. Mengembangkan, mengasuh, dan menjaga anggota.

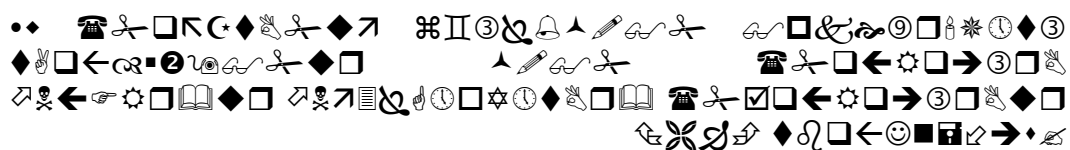
²⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Op.cit.*, h. 131.

8. Menjaga keseimbangan. Inilah yang dimaksud oleh Imam Ahmad bin Hambal sebagaimana yang dikutip oleh Thariq M. As-Suwaidan dan Faishal U. Basyarahil dalam buku *Mencetak Pemimpin Tips Melahirkan Orang Sukses & Mulia*, ketika beliau melihat orang-orang yang terpercaya (amanah) disingkirkan dan digantikan dengan orang-orang yang keji. Dia berkata, "Jika saat ini anda melihat ada pekerjaan yang dilakukan dengan benar, maka silahkan anda merasa heran",²⁵.

I. Kepemimpinan dalam pandangan Islam

Secara substantif, Islam tidak mengajarkan tentang stratifikasi manusia baik dari segi keturunan, ras, warna kulit, posisi kekuasaan, struktur jabatan politik atau kepemilikan harta benda, Islam hanya mengenal manusia dalam derajat yang sama, meski barangkali kepemilikan, status dan lain-lain yang berharga, dunia boleh berbeda tetapi di hadapan Tuhan tidak ada perbedaan, kecuali derajat ketakwaannya²⁶.

Di dalam Islam telah digariskan bahwa setiap diri adalah pemimpin (minimal untuk dirinya sendiri) dan untuk kepemimpinan itu ia dituntut untuk bertanggung jawab. Kepemimpinan Islam dikembangkan di atas prinsip-prinsip etika tauhid. Persyaratan utama seorang pemimpin yang telah digariskan oleh Allah SWT pada firmanNya dalam surat al-Anfal ayat 27:

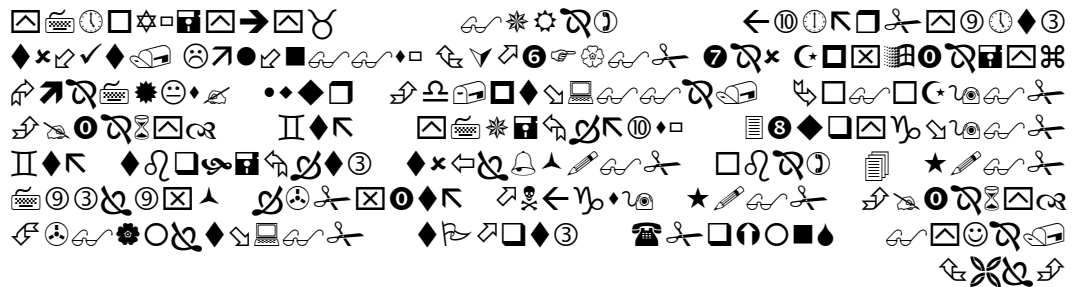


²⁵ Thariq M. As-Suwaidan dan Faishal U. Basyarahil, *op.cit.*, h. 24.

²⁶ Syarifuddin Jardi, *Sosiologi Islam dan Masyarakat Modern*, (Jakarta: Kencana, 2010), cet. ke-1, h. 53.

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui²⁷.

Sebagaimana firman Allah juga dalam surat Shaad ayat 26:



Artinya: Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan²⁸.

Kepemimpinan dalam Islam memiliki karakteristik pertengahan, yang dibekali dengan kemampuan teknis psikologi kemanusiaan dalam mengatur pegawai. Ia bukanlah kepemimpinan arogan atau bertindak sewenang-wenang, dan juga bukan kepemimpinan lemah dan lentur. Kepentingan yang dimaksud di sini adalah kepemimpinan yang meletakkan segala persoalan secara proporsional, dan selalu menghadirkan solusi. Atau kepemimpinan yang lebih dekat dengan *'contingency theory'* yang digambarkan oleh Khalifah Umar r.a. *"sesungguhnya, persoalan ini tidak patut kecuali untuk orang yang lembut tapi tidak lemah, untuk orang yang kuat tapi tidak sewenang-wenang"*. Bukan sebuah kepemimpinan yang konsen terhadap hasil produksi yang mengorbankan nilai-nilai kemanusiaan.

²⁷ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, op.cit., h. 180.

²⁸ *Ibid.*

Atau membahagiakan individu dengan mengorbankan kegiatan produksi. Namun, berusaha mengharmonisasikan kepentingan di antara keduanya secara moderat²⁹.

Menurut Antonio sebagaimana yang dikutip oleh Jusmaliani dalam buku *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, teladan kepemimpinan sesungguhnya terdapat pada diri Rasulullah SAW karena ia adalah pemimpin yang *holistic, accepted, dan proven*. *Holistic* karena pemimpin yang mampu mengembangkan *leadership* dalam berbagai bidang termasuk di antaranya *self development*, bisnis, dan *entrepreneurship*, kehidupan rumah tangga yang harmonis, tatanan masyarakat yang akur, sistem politik yang bermartabat, sistem pendidikan yang bermoral dan mencerahkan, sistem hukum yang berkeadilan, dan strategi pertahanan yang jitu serta memastikan keamanan dan perlindungan bagi warga negara. Kepemimpinannya *accepted* karena diakui lebih dari 1,3 miliar manusia. Kepemimpinannya *proven* karena sudah terbukti sejak lebih dari 15 abad yang lalu dan hingga hari ini masih relevan diterapkan. Sebenarnya cukup dengan mempelajari kepribadian beliau, konsep kepemimpinan yang Islami dapat diterapkan³⁰.

²⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *op.cit.*, h. 244.

³⁰ Jusmaliani, *op.cit.*, h. 201.

BAB IV

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT
(BPR) SARIMADU PUSAT BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR
PROPINSI RIAU MENURUT EKONOMI ISLAM

A. Manajemen Kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR)
Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau

Secara umum pimpinan dalam mengelola perusahaan pada prinsipnya sama. Namun, pada teknis pola tergantung pada pimpinan bagaimana menjalankan manajemen sebagai pemimpin, ada pimpinan yang berhubungan dengan pihak lain antar bank, ada pimpinan yang berhubungan dengan karyawan, ada juga pimpinan yang sekedar menerima hasil laporan dari bawahan.

Sistem kepemimpinan Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang yaitu dari atasan ke bawahan, seperti yang tergambar dalam struktur organisasi, pimpinan melakukan rapat dengan karyawan setiap hari sebelum kegiatan dimulai (sebelum masuk kerja), guna untuk membicarakan langkah-langkah dalam menjalankan tugas, memberikan pelatihan serta memberikan informasi pelaksanaan pekerjaan yang baik kepada karyawan¹, agar bisa mengarahkan perhatian pada tujuan. Untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan informasi tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik dengan karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

¹ Zulhendri (Direktur Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu), wawancara, Bangkinang, tgl 12 April 2013.

Tabel IV.1
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PIMPINAN MEMBERIKAN
INFORMASI TENTANG PELAKSANAAN PEKERJAAN YANG BAIK
DENGAN KARYAWAN

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Selalu	20 orang	71.4%
2	Kadang-kadang	7 orang	25%
3	Tidak pernah	1 orang	3.6%
Total		28 orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 20 orang (71.4%) mengatakan pimpinan selalu memberikan informasi tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik dengan karyawan. Kemudian 7 orang (25%) mengatakan kadang-kadang dan 1 orang (3.6%) mengatakan tidak pernah.

Jadi dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan selalu memberikan informasi tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik dengan karyawan. Ini merupakan adanya pedoman ke arah mana tujuan yang akan dilakukan.

Setiap perusahaan atau lembaga memiliki organisasi, dalam organisasi tersebut dibentuk sebuah struktur organisasi untuk membagi kegiatan atau tugas orang perorang. Dengan adanya struktur organisasi, bisa memudahkan dalam menjalankan tugas dan wewenang. Agar manajemen dalam organisasi berjalan dengan baik, pimpinan harus memberi dukungan yang penuh kepada karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Karena dengan adanya dukungan tersebut, karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan dukungan yang penuh kepada karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.2
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PIMPINAN DALAM
MEMBERIKAN DUKUNGAN YANG PENUH KEPADA KARYAWAN

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Selalu	20 orang	71.4%
2	Kadang-kadang	8 orang	28.6%
3	Tidak pernah	-	0%
Total		28 orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 20 orang (71.4%) mengatakan pimpinan selalu memberi dukunganyang penuh kepada karyawan. Kemudian 8 orang (28.6%) mengatakan kadang-kadang dan 0 orang (0%) mengatakan tidak pernah.

Jadi dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan yang penuh kepada karyawan. Dan itu merupakan salah satu motivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan juga harus memperhatikan suasana dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja karyawan. Karena dengan memperhatikan suasana dan kondisi lingkungan kerja karyawan, karyawan akan merasa terawasi langsung oleh pimpinan. Maka tanpa sengaja, karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk menjalankan tugasnya. Untuk mengetahui apakah pimpinan memperhatikan suasana dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TabelIV.3
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PIMPINAN DALAM
MEMPERHATIKAN SUASANA DAN KONDISI YANG TEJADI DI
LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN

No	JawabanResponden	Jumlah	Persentase
1	Selalu	21 orang	75%
2	Kadang-kadang	7 orang	25%
3	Tidak pernah	-	0%
Total		28 orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 21 orang (75%) mengatakan pimpinan selalu memperhatikan suasana dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja karyawan. Kemudian 7 orang (25%) mengatakan kadang-kadang dan 0 orang (0%) mengatakan tidak pernah.

Jadi dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan suasana dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja karyawan. Hal ini merupakan adanya pengawasan terhadap karyawan. Selain memperhatikan suasana dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja karyawan. Pimpinan juga mengarahkan karyawan jika terjadi kesalahan dalam bekerja. Untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan arahan agar karyawan bekerja dengan baik dan sesuai standar kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TabelIV.4
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PIMPINAN MEMBERIKAN
ARAHAN AGAR KARYAWAN BEKERJA DENGAN BAIK
DAN SESUAI STANDAR KERJA

No	JawabanResponden	Jumlah	Persentase
1	Selalu	20 orang	71.4%
2	Kadang-kadang	8 orang	28.6%
3	Tidak pernah	-	0%
Total		28 orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 20 orang (71.4%) mengatakan pimpinan selalu memberikan arahan agar karyawan bekerja dengan baik dan sesuai standar kerja. Kemudian 8 orang (28.6%) mengatakan kadang-kadang dan 0 orang (0%) mengatakan tidak pernah.

Jadi dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan selalu memberikan arahan agar karyawan bekerja dengan baik dan sesuai standar kerja. Melalui pengarahan, penyimpangan dari rencana yang telah disusun akan diperkecil, juga memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi. Agar mempermudah pimpinan dalam memberikan arahan. Pimpinan harus memberikan contoh teladan yang baik. Untuk mengetahui apakah pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.5
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PIMPINAN MEMBERIKAN
CONTOH TELADAN YANG BAIK KEPADA KARYAWAN

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Selalu	21 orang	75%
2	Kadang-kadang	6 orang	21.4%
3	Tidak pernah	1 orang	3.6%
Total		28 orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 21 orang (75%) mengatakan pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik. Kemudian 6 orang (21.4%) mengatakan kadang-kadang dan 1 orang (3.6%) mengatakan tidak pernah.

Jadi dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada karyawan. Namun, perlu

ditingkatkan lagi. Sebab, memberikan contoh teladan yang baik merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin. Dan hal ini juga bisa memberikan arah yang baik bagi bawahannya. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pimpinan selalu mengkomunikasikan kepada karyawan tentang hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.6
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
PIMPINAN MENGKOMUNIKASIKAN KEPADA KARYAWAN
TENTANG
HASIL KERJA YANG DIHARAPKAN OLEH PERUSAHAAN

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Selalu	20 orang	71.4%
2	Kadang-kadang	8 orang	28.6%
3	Tidak pernah	-	0%
Total		28 orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 20 orang (71.4%) mengatakan pimpinan selalu mengkomunikasikan kepada karyawan tentang hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Kemudian 8 orang (28.6%) mengatakan kadang-kadang dan 0 orang (0%) mengatakan tidak pernah.

Jadi dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan selalu mengkomunikasikan kepada karyawan tentang hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Adanya komunikasi tentang hasil kerja, merupakan suatu proses untuk memastikan bahwa aktivitas aktual perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah dalam pemberian sanksi pimpinan mengkomunikasikan kesalahan terlebih dahulu kepada karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.7
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PEMBERIAN SANKSI
APAKAH PIMPINAN MENKOMUNIKASIKAN KESALAHAN
TERLEBIH DAHULU KEPADA KARYAWAN

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Selalu	16 orang	57.1%
2	Kadang-kadang	11 orang	39.3%
3	Tidak pernah	1 orang	3.6%
Total		28 orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 16 orang (57.1%) mengatakan dalam pemberian sanksi pimpinan selalu mengkomunikasikan kesalahan terlebih dahulu kepada karyawan. Kemudian 11 orang (39.3%) mengatakan kadang-kadang dan 1 orang (3.6%) mengatakan tidak pernah.

Jadi dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian sanksi pimpinan selalu mengkomunikasikan kesalahan itu terlebih dahulu. Dengan adanya komunikasi dalam pemberian sanksi, karyawan akan mengetahui sanksi yang akan diterima. Adapun bentuk sanksi yang diberikan jika terjadi keterlambatan, terlambat 3x berturut-turut selama 1 bulan, maka diberi sanksi berupa SP (surat peringatan). Jika dilakukan lagi, maka diambil tindakan sesuai dengan ketentuan PK45. Selanjutnya untuk mengetahui jika terjadi permasalahan apakah pimpinan mengajak karyawan untuk mencari solusi bersama dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TabelIV.8
TANGGAPAN RESPONDEN JIKA TERJADI PERMASALAHAN
APAKAH PIMPINAN MENGAJAK KARYAWAN
MENCARI SOLUSI BERSAMA

No	JawabanResponden	Jumlah	Persentase
1	Selalu	11 orang	39.3%
2	Kadang-kadang	16 orang	57.1%
3	Tidak pernah	1 orang	3.6%
Total		28 orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 11 orang (39.3%) mengatakan jika terjadi permasalahan pimpinan selalu mengajak karyawan mencari solusi bersama. Kemudian 16 orang (57.1%) mengatakan kadang-kadang dan 1 orang (3.6%) mengatakan tidak pernah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jika terjadi permasalahan pimpinan kurang terbuka terhadap karyawan. Adapun baiknya jika terjadi permasalahan pimpinan mengajak karyawan untuk mencari solusi bersama. Agar masalah yang dihadapi bisa diselesaikan secara bersama-sama. Kemudian untuk mengetahui apakah pimpinan menerima aspirasi atau masukan dari karyawan baik pada forum formal maupun non formal dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TabelIV.9
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PIMPINAN MENERIMA
ASPIRASI ATAU MASUKAN DARI KARYAWAN BAIK PADA FORUM
FORMAL MAUPUN NON FORMAL

No	JawabanResponden	Jumlah	Persentase
1	Selalu	12 orang	42.9%
2	Kadang-kadang	14 orang	50%
3	Tidak pernah	2 orang	7.1%
Total		28 orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 12 orang (42.9%) mengatakan pimpinan selalu menerima aspirasi atau masukan dari karyawan. Kemudian 14 orang (50%) mengatakan kadang-kadang dan 2 orang (7.1%) mengatakan tidak pernah.

Jadi data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan kurang dalam menyikapi masukan dari karyawan. Begitu juga dalam mengambil suatu keputusan. Untuk mengetahui apakah pimpinan mempertimbangkan masukan dari karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TabelIV.10
TANGGAPAN RESPONDEN DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN
APAKAH PIMPINAN MEMPERTIMBANGKAN MASUKAN DARI
KARYAWAN

No	JawabanResponden	Jumlah	Persentase
1	Selalu	7 orang	25%
2	Kadang-kadang	21 orang	75%
3	Tidak pernah	-	0%
Total		28 orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 7 orang (25%) mengatakan dalam mengambil keputusan pimpinan selalu mempertimbangkan masukan dari karyawan. Kemudian 21 orang (75%) mengatakan kadang-kadang dan 0 orang (0%) mengatakan tidak pernah.

Jadi dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam mengambil keputusan jarang mempertimbangkan masukan dari karyawan, dalam hal ini pimpinan harus lebih mempertimbangkan lagi setiap masukan dari karyawan. Karena setiap pendapat atau masukan dari karyawan akan memperkuat suatu keputusan.

Adapun faktor lain yang mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang yaitu:

1. Adanya sumber daya manusia yang ingin dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan serta adanya motivasi dan dorongan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan.
2. Di samping itu juga pimpinan memberikan insentif atau *reward* kepada karyawan, guna untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya serta menghargai hasil kerja yang menunjukkan kinerja karyawan yang baik. Dengan menghargai hasil kerja karyawan tersebut karyawan akan termotivasi dan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan akhir perusahaan dapat tercapai².
3. Selain itu, agar karyawan mampu melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan serta mengikuti seminar-seminar dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya, serta untuk memperbaiki kinerja karyawan atau pembekalan bagi karyawan dalam bekerja³.

² Ivan, (karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu), *wawancara*, Bangkinang, tgl. 12 April 2013.

³*Ibid.*

B. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Manajemen Kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang

Tinjauan Islam terhadap manajemen kepemimpinan sangatlah penting ditegakkan. Karena hanya manajemen kepemimpinan secara Islamlah yang akan menentukan ketenangan dan keberkahan bagi pelakunya.

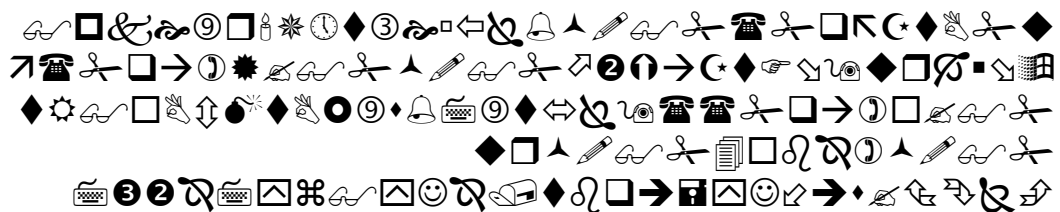
Islam sebagai aturan hidup yang mengatur seluruh sisi kehidupan umat manusia, menawarkan berbagai cara dan kiat untuk menjalani kehidupan yang sesuai dengan norma dan aturan Allah SWT. Islam mengajarkan agar manusia menjalani kehidupannya secara benar, sebagaimana diatur oleh Allah SWT. Bahwa usaha untuk hidup secara benar inilah yang menjadikan hidup seseorang menjadi tinggi. Ukuran baik buruk kehidupan sesungguhnya tidak diukur dari indikator-indikator lain, melainkan sejauh mana seseorang manusia berpegang teguh kepada kebenaran.

Pada prinsipnya manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu pusat Bangkinang sudah melalui proses seperti melihat kondisi, situasi dan mengumpulkan data-data yang perlu serta memprakirakan perkembangan masa yang akan datang.

Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau merupakan salah satu Perusahaan Daerah Kabupaten Kampar yang berkembang. Dalam mengembangkan perusahaan tersebut, pimpinan berusaha mengelola Bank dengan sebaik mungkin dengan cara mengatur sumber daya yang ada dalam perusahaan, terutama sumber daya manusia (karyawan). Bagaimana

agar sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalam perusahaan ini bisa diajak untuk mengembangkan perusahaan.

Dalam hal ini, pimpinan terlebih dahulu memberikan informasi tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik. Pimpinan selalu memberikan informasi pelaksanaan pekerjaan yang baik kepada karyawan, agar tujuan atau kegiatan lebih terarah dan berjalan sesuai dengan rencana. Informasi ini sebagai patokan untuk sasaran yang akan dicapai, agar tugas yang dijalankan oleh karyawan dapat mengarahkan perhatian pada tujuan. Dalam Islam memandang bahwa memperhatikan ke arah tujuan perlu dilakukan. Sebagaimana firman Allah SWT surat al-Hasyr ayat 18:



Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat di atas menjelaskan bahwa sebelum melakukan sesuatu hendaklah berfikir, bermenung dan berenung, apakah sesuatu yang akan kita lakukan baik dan tidak melanggar syariat Islam. Karena semua yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan di hadapan Allah SWT.

Kemudian pimpinan selalu memberikan dukungan kepada karyawan. Agar karyawan termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan,

pimpinan selalu memberikan dukungan kepada karyawan. Setiap pekerjaan harus dilandasi dengan niat baik. dengan memberi dukungan, menandakan adanya niat baik yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan. Karena, niat baik akan menuntun kita melakukan pekerjaan dengan baik untuk hasil yang baik pula. Sudah dimaklumi bahwa manajemen dalam Islam dipandang sebagai perwujudan amal sholeh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi aktivitas untuk mencapai hasil yang bagus demi kesejahteraan bersama.

Selanjutnya pimpinan selalu memperhatikan suasana dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja karyawan. Dengan memperhatikan suasana dan kondisi lingkungan kerja karyawan, karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan diperhatikan oleh atasan. Selain itu, pimpinan mengetahui bagaimana karyawan dalam melakukan tugasnya, apakah tugas yang dilakukan karyawan itu baik, apakah ada masalah yang terjadi di lingkungan kerja karyawan, atau apakah karyawan melakukan kesalahan. Pimpinan harus mengetahui perkembangan yang terjadi di lingkungan kerja karyawan. Adapun hadits yang berkaitan dalam hal ini:

وَعَنْ أَبِي مَرْيَمَ الْأَزْدِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، أَنَّهُ قَالَ لِمُعَاوِيَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ يَقُولُ: مَنْ وَلَاهُ اللَّهُ شَيْئًا مِنْ أُمُورِ الْمُسْلِمِينَ، فَاحْتَجَبَ دُونَ حَاجَتِهِمْ وَخَلَّتْهُمْ وَفَقَّرَهُمْ، احْتَجَبَ اللَّهُ دُونَ حَاجَتِهِ وَخَلَّتْهُ وَفَقَّرَ هِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ، فَجَعَلَ مُعَاوِيَةَ رَجُلًا عَلَى حَوَائِجِ النَّاسِ. (رواه أبو داود، والت رمذي)

Artinya: Dari Abu Maryam Al Azdi r.a. berkata kepada Mu'awiyah r.a.”Saya mendengar Rasulullah SAW bersabda, ‘Siapa saja yang diberi kekuasaan oleh Allah untuk mengurus urusan orang Islam, sedang ia tidak memperhatikan kebutuhan, kedukaan dan kemiskinan mereka, maka Allah SWT tidak akan memperhatikan kebutuhan, kedukaan dan

kemiskinannya pada hari kiamat'. Kemudian Mu'awiyah mengangkat seseorang untuk mengurus segala kepentingan manusia".(HR. Abu Daud dan Tarmizi)⁴.

Kemudian pimpinan selalu memberikan arahan agar karyawan bekerja dengan baik dan sesuai standar kerja. Dalam melaksanakan tugas, karyawan tidak selalu melakukan tugasnya sesuai dengan standar kerja. Jadi, apabila terjadi kesalahan, pimpinan mengarahkan karyawan bagaimana tugas tersebut harus dilakukan. Melalui arahan tersebut, penyimpangan dari rencana yang telah disusun akan diperkecil, dan juga menghindari kesalahan serta kekeliruan dalam melakukan tugas.

Selanjutnya pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada karyawan. Ciri lain manajemen Islami adalah seorang pimpinan harus bersikap lemah lembut terhadap bawahan. Contoh kecil kelembutan yang diterapkan pimpinan dalam hubungan kerja adalah pimpinan selalu memberikan senyum ketika berpapasan dengan karyawan dan mengucapkan terima kasih ketika pekerjaannya sudah selesai. Bukankah memberikan senyum salah satu bentuk ibadah dalam Islam. Begitu juga pimpinan dalam memberikan contoh teladan yang baik kepada karyawan. Dengan pimpinan memberikan contoh teladan yang baik, pimpinan bisa dijadikan panutan yang baik pula bagi karyawan. Selain itu, ada satu hal yang harus dipahami oleh pimpinan, yaitu sebuah pengawasan akan berjalan dengan baik jika masing-masing pimpinan berusaha memberikan contoh terbaik kepada bawahannya. Karena bagaimana mungkin seorang bawahan akan

⁴Al Albani, Muhammad Nashiruddin, *Shahih Sunan Abu Daud*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2006), h. 364.

baik, jika pemimpinnya tidak menjadikan diri mereka sebagai figur-figur yang patut dicontoh.

Kemudian pimpinan selalu mengkomunikasikan tentang hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Adanya komunikasi tentang hasil kerja dengan karyawan, dapat memastikan bahwa aktivitas aktual perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan, mencatat perkembangan dan memungkinkan mendeteksi penyimpangan dari perencanaan serta mengambil tindakan korektif sebelum terlambat. Begitu juga dalam pemberian sanksi, pimpinan selalu mengkomunikasikan kesalahan tersebut terlebih dahulu kepada karyawan. Dengan adanya komunikasi dalam pemberian sanksi, karyawan bisa lebih hati-hati dalam melaksanakan tugasnya serta menghindari akan terjadi lagi kesalahan yang sebelumnya. Hal ini merupakan adanya konsep musyawarah, musyawarah ini harus ada dalam teori ataupun praktek manajemen Islami.

Selanjutnya jika terjadi permasalahan pimpinan kurang dalam mengajak karyawan untuk mencari solusi bersama. Hal ini dapat dilihat pada tabel IV.8. Ini perlu ditingkatkan lagi. Jika terjadi permasalahan, pimpinan harus lebih terbuka terhadap karyawan. karena keterbukaan merupakan landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan Islam.

Kemudian pimpinan dalam menerima aspirasi atau masukan dari karyawan baik pada forum formal maupun non formal. Dalam hal ini pimpinan kurang menyikapi masukan dari karyawan. Begitu juga dalam mengambil suatu keputusan. pimpinan juga jarang mempertimbangkan masukan dari karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel IV.9 dan IV.10. Seharusnya pimpinan lebih

mempertimbangkan setiap masukan dari karyawan, baik dalam mengambil suatu keputusan maupun tidak. Karena setiap masukan akan memperkuat suatu pendapat.

Hal yang paling penting dalam manajemen berdasarkan pandangan Islam adalah harus ada sifat *ri'ayah* atau jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan menurut pandangan Islam merupakan faktor utama dalam konsep manajemen. Di sini terlihat manajemen kepemimpinan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) SarimadupusatBangkinang tidak melanggar aturan-aturan dalam Islam. Tetapi Islam menginginkan lebih baik adanya musyawarah dalam mengembangkan manajemen. Manajemen sebagai kolektivitas yaitu merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau, telah berjalan sebagaimana mestinya yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengelola perusahaan, terutama dalam mengatur karyawan. Namun, ada sedikit kelemahan pimpinan terhadap karyawan, yaitu kurangnya mengajak atau berdialog dengan karyawan. seperti dalam mencari solusi bersama jika terjadi permasalahan, kurangnya menerima aspirasi atau masukan dari karyawan, baik masukan dalam lingkungan maupun masukan dalam mengambil keputusan.
2. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap manajemen kepemimpinan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu pusat Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau, dalam hal kurangnya pimpinan mengajak atau berdialog dengan karyawan, seperti mencari solusi bersama jika terjadi permasalahan tidak bertentangan dengan ekonomi Islam. Karena, setiap masalah yang terjadi kadang-kadang tidak harus melibatkan karyawan atau dalam arti kata dilihat permasalahannya terlebih dahulu. Begitu juga dalam setiap masukan, baik dalam lingkungan ataupun dalam mengambil keputusan. Jadi masukan dari karyawan bukan berarti ditolak atau diterima

oleh pimpinan. Hanya saja terkadang kurang sesuai dengan harapan perusahaan, tetapi pimpinan harus memberikan pengertian kepada karyawan terlebih dahulu. Karena Islam menginginkan lebih baik adanya musyawarah.

B. Saran

1. Untuk memajukan atau mengembangkan perusahaan, maka diharapkan kepada pimpinan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu agar lebih memperhatikan setiap masukan dari karyawan dan lebih terbuka kepada karyawan dalam kegiatan perusahaan. Agar terciptanya kerjasama yang baik dalam lingkungan kerja.
2. Untuk karyawan agar tetap semangat dalam melakukan pekerjaan dan tetap memberikan masukan atau pendapat yang ingin disampaikan, meskipun masukan atau pendapat tersebut kurang sesuai dengan keinginan pimpinan untuk memajukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008)
- Agus Dharma, *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001)
- Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, (Yogyakarta: Multi Karya Grafika, td)
- Abdul Aziz, *Manajemen Investasi Syaria'ah*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Al Albani, Muhammad Nashiruddin, *Shahih Sunan Abu Daud*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2006)
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003)
- Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: CV Diponegoro, 2007)
- E. Pino dan T. Witterman, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1980)
- Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2009)
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011)
- George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1992)
- Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2009)
- Ibnu Taimyah, *Pedoman Islam Bernegara*, (Jakarta: PT Bulan Bintang, 1989)
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)
- Komang Ardana, *dkk, Prilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009)
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001)
- Mochtar effendy, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Islam*, (Palembang: Universitas Sriwijaya, 2009)
- Moekijat, *Dasar-dasar Motivasi*, (Bandung: Pionir Jaya, 2003)

- Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2004)
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006)
- Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004)
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005)
- Syarifuddin Jardi, *Sosiologi Islam dan Masyarakat Modern*, (Jakarta: Kencana, 2010)
- Thomas S. Bateman, *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009)
- Thariq M. As-Suwaidan dan Faishal U. Basyarahil, *Mencetak Pemimpin Tips Melahirkan Orang Sukses & Mulia*, (Jakarta: Khalifa, 2006)
- Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010)
- Veithzal Riva'i dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010)